



E-ISSN: xxx-xxx

JIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Homepage: <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/JIM>

Vol. 01 No. 02



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus UD. Rafana Bukit Singamerta

Author¹, (Times New Roma Bold 11)

Nama Fakultas/ Program Studi, nama Perguruan Tinggi

Email : (Times New Roma 11)

Abstrak

Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional karyawan yang merasa nyaman atau tidak nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan yang sangat puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan pun akan menikmati pekerjaannya dan melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengkaji dan memperoleh hasil bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada UD. Rafana Bukit Singamerta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh negatif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan UD. Rafana Bukit Singamerta. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan UD. Rafana Bukit Singamerta.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

Employee job satisfaction is the emotional state of employees who feel comfortable or uncomfortable with their work. Employees who are very satisfied with their work show a positive attitude towards their work. Employees will also enjoy their work and do their job wholeheartedly. This study aims to test, examine and obtain the results of how transformational leadership style and organizational culture affect job satisfaction in UD. Rafana Bukit Singamerta. The results of this study show that: There is a negative influence between Transformational Leadership Styles on Job Satisfaction of UD employees. Rafana Bukit Singamerta. There is a positive and significant influence between Organizational Culture on UD employee Job Satisfaction. Rafana Bukit Singamerta.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Job Satisfaction Organizational Culture

PENDAHULUAN

Kontribusi sumber daya manusia dalam mengoptimalkan suatu tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi cukup besar. Perusahaan atau organisasi menginginkan agar sumber daya manusia tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sukarela, rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dengan harapan setiap karyawan dapat bekerja lebih giat yang pada akhir efektivitas karyawan dapat tercapai, saat ini dunia sedang dilanda wabah COVID-19, sehingga masyarakat tidak lagi mengoptimalkan diri sesuai dengan perkembangan revolusi industri. Tapi berfokus menjaga kesehatan dan stabilitas perekonomian meski situasi sedang tidak kondusif akibat mewabahnya penyakit ini.

Pada saat ini terutama perusahaan dengan jumlah karyawan yang banyak tentunya juga akan mengalami efek yang tidak diinginkan. Hal itu jug yang menyebabkan pengunduran diri perusahaan menjadi semakin sengit. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan pada tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang mereka terima juga akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap pentingpenempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Yang Keluar
Periode Tahun 2021

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN YANG KELUAR
1	Januari	4
2	April	1
3	Mei	2
4	September	1
5	Oktober	1
6	Desember	7

Sumber: UD. Rafana Bukit Singamerta

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan dalam perusahaan di tahun 2021, hal ini menandakan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan. Terlihat dibulan Januari ada 4 karyawan yang keluar, bulan April hingga bulan Desember di setiap bulannya, hal ini disebabkan karena adanya faktor pekerjaan yang terlalu banyak untuk dikerjakan, ditambah juga dengan desakan waktu dari pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Kepuasan kerja karyawan yang baik juga didukung dengan adanya pemimpin yang baik karena seorang pemimpin merupakan pusat perhatian dan teladan bagi bawahannya, untuk mencapai tujuan atau keberhasilan perusahaan maka perusahaan memerlukan gaya kepemimpinan tranformasional yang mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusia dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut pemimpin harus mampu meberikan tugas maupun pekerjaan sesuai dengan jabatan dan kemampuan karyawan tersebut. Karyawan pun harus mengerjakan tugas mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut. Faktor keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut, yang akan dijadikan

panutan oleh bawahan untuk dapat mencapai visi dan misi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menyatukan seluruh bawahannya.

Menurut Siagian 2011 seorang pemimpin harus dapat mewujudkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan. Selain gaya kepemimpinan transformasional, diperlukan juga budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan. Menurut Riani 2011 Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Budaya organisasi memiliki peran penting perusahaan, budaya organisasi dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi karena budaya organisasi mengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi dan motivator. Budaya organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi atau perusahaan yang mewakili standar perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya yang efektif adalah budaya yang dapat memperkuat organisasi dan membantu mencapai tujuan bisnis. Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu perusahaan sehingga terciptanya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Budaya organisasi merupakan cara yang dilakukan perusahaan untuk meyakinkan para karyawan seperti apa perilaku dan apa yang harus dilakukan dalam sebuah perusahaan. Budaya organisasi pun bagian yang tak terpisahkan dari komunikasi organisasi, Kemampuan berkomunikasi dengan sesama manusia atau antar individu yang ada dalam organisasi maupun perusahaan tersebut akan membuahkan hasil yang baik untuk organisasi. Dengan

berkomunikasi karyawan akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dan mampu meningkatkan kepuasan karyawan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Menurut Rayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuanya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara 2013 dalam (Roy, 2018) menjelaskan indikator dari kepuasan kerja yang terdiri dari, yaitu:

1. Turnover.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja. Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang logis dan subjektif.

3. Umur.

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda.

4. Tingkat Pekerjaan.

Tingkat pekerjaannya yang menduduki tingkat pekerjaan yang relatif lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Febriyanti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu memberi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif. Sedangkan menurut Siagian dalam (Zulkarnaen & Sudarma, 2018) seorang pemimpin harus dapat mewujudkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan

Dari sejumlah pengertian yang berbeda, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pola perilaku pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan cara yang menarik untuk menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik dan membujuk bawahan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass 2012 dalam (Zulkarnaen & Sudarma, 2018) kepemimpinan yang memotivasi pengikut melalui inspirasi.

Adapun indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh yang diidealisasikan
Pemimpin memiliki kharisma untuk mewujudkan bahwa pemimpin memiliki pendirian yang kuat, serta komitmen dalam memimpin perusahaan.
2. Motivasi inspirasional
Pemimpin mempunyai motivasi yang menarik untuk memberikan dorongan terhadap apa yang perlu dilakukan oleh karyawan.
3. Stimulasi intelektual
Pemimpin yang memberi inspirasi bawahannya untuk lebih kreatif mengeluarkan ide-idenya dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
4. Pertimbangan Individual
Pemimpin memberikan perhatian dalam langkah mengajarkan individu untuk lebih berkembang dan berprestasi dengan bertindak sebagai pelatih.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins 2016 Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diikuti oleh setiap anggota yang membedakan antara organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Marcoulides dan Heck (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi diyakini sangat berpengaruh positif terhadap kerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi adalah sebuah konsep yang dapat digunakan sebagai sarana mengukur kesesuaian tujuan organisasi, strategi organisasi, dan tugas serta dampak yang dihasilkan. Sedangkan menurut Noor "Budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan". Menurut Pangestu, dan Wahjuadi (2019) budaya organisasi memiliki fungsi sebagai alat untuk mengatur karyawan dalam perusahaan untuk memahami bagaimana seharusnya mereka bersikap terhadap profesinya, beradaptasi

dengan rekan kerjanya dan lingkungan kerjanya, dan berperilaku reaktif terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinannya.

Indikator Budaya organisasi

Menurut Robbins 2010 dalam (Inayah & Rohmah Nur Siti, 2021) ada tujuh karakteristik primer dari suatu budaya organisasi, yang dikenal sebagai indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan mau mengambil resiko
Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi yang inovatif dan mau mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail
Sejauh mana karyawan diinginkan untuk menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan perusahaan memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.
6. Keagresifan
Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerjasama.
7. Stabilitas
Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi

Hipotesis

Hipotesa dalam karya ilmiah ini, dengan tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinactrans Adhi

Sakti Jakarta Utara. Jawaban sementara atas rumusan masalah dimana pada bab diatas ditetapkan bersarakan landasan teori dan hasil kesimpulan penelitian terdahulu yang relevan, sehingga dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Pertama : Dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinactrans Adhi Sakti Jakarta Utara hipotesis ini juga didukung oleh beberapa kajian penelitian sebagai berikut :

1. Annisa Maharani Budi Santosa¹, Djoko Wahjuadi² dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Witel Bandung Utara” terbit di jurnal *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 No. 1/ April 2019 ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Telkom Witel Bandung Utara.
2. Muhammad Ryamizard Rizki¹, Romat Saragih² dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Tanjung Priok” terbit di jurnal *e-Proceeding of Management : Vol.6, No.3 Desember 2019 | Page 6141* ISSN : 2355-9357. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Tanjung Priok, serta variabel gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 38,2%.
3. Ni Luh Helga Daniati¹, Ni Wayan Mujiati² dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD Kerobokan”

terbit di jurnal E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 7, 2018: 3856-3885 ISSN : 2302-8912. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,022 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 di tolak. Hasil uji t ini mendukung hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Kerobokan.

Hipotesis Dua : Dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinactrans Adhi Sakti Jakarta Utara, hipotesis ini juga didukung oleh beberapa kajian penelitian sebagai berikut :

1. Elvie Maria 1, May Handri 2, Ade Purnama 3 dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan" dalam jurnal Ilmiah Maksitek Vol. 4, No. 2, ISSN: 2548-429X Juni 2019. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai thitung yang mencapai 6,287 diatas nilai tabel sebesar 1,660. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif budaya organisasi (X_1) pada kepuasan kerja (Y).
2. Nurul Inayah¹, Siti Nur Rohmah² dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren" dalam jurnal Ekonomi Syariah Darussalam Vol 2 No 2 Agustus 2021, ISSN: 2745-8407. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Koppontren Ausath Darussalam. Budaya organisasi

merupakan faktor paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t-test sebesar 3.799 dan probabilitas Sig. 0,009, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,395 dengan signifikansi 0,01.

3. I Wayan Suparta¹ dan I Komang Ardana² dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero" dalam jurnal E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, 2019 :3446-3472 ISSN : 2302-8912. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,579. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (ITDC).

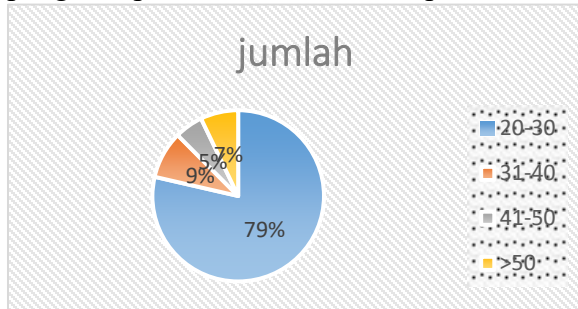
METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data tersebut diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan UD. Rafana Bukit Singamerta. Penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) serta satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjawab distribusi frekuensi termasuk dalam kategori karakteristik responden guna memberikan gambaran sekilas dan ringkas dari sekelompok data dalam suatu tabel frekuensi. Alat yang digunakan untuk analisis statistik deskriptif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution). Data tersebut berasal dari jawaban yang

diberikan oleh responden atas item yang terdapat dalam kuesioner

Pada Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner dalam waktu 7 hari untuk mendapatkan semua data kuesioner dengan 56 responden. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan responden. Berikut ini hasil pengelompokan karakteristik responden.



Gambar 1 Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Hasil Pengelolahan Data, 2022

Dari gambar 1 data responden diatas dapat diketahui bahwa karyawan UD. Rafana Bukit Singamerta di dominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 80%. Usia responden 31-40 mempunyai tingkat presentase 9% dan usia responden 41-50 mempunyai tingkat presentase 6% sedangkan usia responden >50 mempunyai tingkat presentase 5%. Hal ini menunjukkan bahwa dari 56 populasi di UD. Rafana Bukit Singamerta Jakarta Utara mayoritas karyawan di dominasi oleh usia yang produktif yaitu usia 20-30. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dari UD. Rafana Bukit Singamerta ada di usia produktif tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kuesione r	r Hitun g	r Tabel	Keteranga n
------------	-----------	---------	-------------

X1.1	0,667	0,263 2	Valid
X1.2	0,721	0,263 2	Valid
X1.3	0,723	0,263 2	Valid
X1.4	0,730	0,263 2	Valid
X1.5	0,656	0,263 2	Valid
X1.6	0,750	0,263 2	Valid
X1.7	0,728	0,263 2	Valid
X1.8	0,758	0,263 2	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Kuesione r	r Hitun g	r Tabel	Keteranga n
X2.1	0,573	0,263 2	Valid
X2.2	0,692	0,263 2	Valid
X2.3	0,657	0,263 2	Valid
X2.4	0,657	0,263 2	Valid
X2.5	0,699	0,263 2	Valid
X2.6	0,633	0,263 2	Valid
X2.7	0,678	0,263 2	Valid
X2.8	0,678	0,263 2	Valid
X2.9	0,664	0,263 2	Valid

X2.10	0,666	0.263 2	Valid
X2.11	0,513	0.263 2	Valid
X2.12	0,658	0.263 2	Valid
X2.13	0,668	0.263 2	Valid
X2.14	0,717	0.263 2	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2), diketahui bahwa hasil nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 4
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kuesione r	r Hitun g	r Tabel	Keteranga n
Y1	0,470	0,263 2	Valid
Y2	0,345	0.263 2	Valid
Y3	0,680	0.263 2	Valid
Y4	0,660	0.263 2	Valid
Y5	0,635	0.263 2	Valid
Y6	0,685	0.263 2	Valid
Y7	0,642	0.263 2	Valid
Y8	0,650	0.263 2	Valid
Y9	0,738	0.263 2	Valid
Y10	0,622	0.263 2	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y), diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r

tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini menggunakan Cronbach's coefficient alpha. Jika Coefficient alpha $>$ 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kuesion er	Cronbac h's Alpha	R Krit is	Keterang am
X1.1	0,852	0,60	Reliabel
X1.2	0,844	0,60	Reliabel
X1.3	0,844	0,60	Reliabel
X1.4	0,843	0,60	Reliabel
X1.5	0,853	0,60	Reliabel
X1.6	0,8=42	0,60	Reliabel
X1.7	0,844	0,60	Reliabel
X1.8	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh uji instrumen pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Maka dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel.

Tabel 6
Reliability Statistic

Cronbach's	N of Item
0,863	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 4.6 diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,863 dan > 0,60, maka 8 item pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Kuesioner	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
X2.1	0,891	0,60	Reliabel
X2.2	0,886	0,60	Reliabel
X2.3	0,887	0,60	Reliabel
X2.4	0,887	0,60	Reliabel
X2.5	0,885	0,60	Reliabel
X2.6	0,888	0,60	Reliabel
X2.7	0,887	0,60	Reliabel
X2.8	0,886	0,60	Reliabel
X2.9	0,887	0,60	Reliabel
X2.10	0,887	0,60	Reliabel
X2.11	0,896	0,60	Reliabel
X2.12	0,887	0,60	Reliabel
X2.13	0,887	0,60	Reliabel
X2.14	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh uji instrumen pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Data diatas dinyatakan bahwa seluuruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji realibilitas tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel. Ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 8
Reliability Statistic

Cronbach's	N of Item
0,895	14

Sumber:

Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 4.8 diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781 dan > 0,60, maka 6 item pernyataan Budaya Organisasi (X2) dapat dikatakan reliabel

Tabel 9

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Kuesioner	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Y.1	0,804	0,60	Reliabel
Y.2	0,823	0,60	Reliabel
Y.3	0,759	0,60	Reliabel
Y.4	0,762	0,60	Reliabel
Y.5	0,765	0,60	Reliabel
Y.6	0,758	0,60	Reliabel
Y.7	0,765	0,60	Reliabel
Y.8	0,763	0,60	Reliabel
Y.9	0,750	0,60	Reliabel
Y.10	0,769	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh uji instrumen pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Maka dinyatakan bahwa seluuruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel.

Reliability Statistic

Cronbach's	N of Item
0,791	10

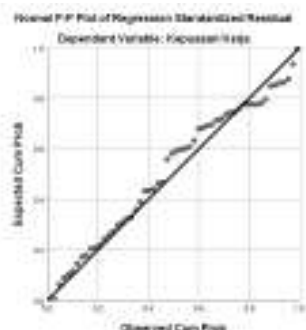
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Uji Normalitas

Koefisien determinasi yaitu uji regresi linier yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel dependennya atau variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pengamatan nilai dari Adjusted Rsquare karena penulis menggunakan model regresi linear berganda. Adapun hasil perhitungan dari uji yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut

Tabel 9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4.29988913
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,083
	Negative	-0.099
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 2
Grafik P-plot Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 9 nilai Asymp Signifikansi sebesar 0,200 yaitu nilainya lebih dari 0,05 maka telah dinyatakan bahwa data model regresi tersebut berdistribusi secara normal, dan berdasarkan gambar 2 uji grafik P-plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja sudah layak, karena sudah memenuhi syarat asumsi normalitas dengan menggunakan model regresi P-plot.

Uji Multikolinearitas

Untuk menganalisis model regresi terjadi multikolinearitas atau tidak, maka dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan nilai VIF (Variance inflation Faktor) pada output SPSS hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,492	2,033
Budaya Organisasi	0,278	3,601
Komunikasi Organisasi	0,368	2,717

a. Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Koefisien Determinasi R

Koefisien determinasi yaitu uji regresi linier yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen atau variable bebas dapat menjelaskan variabel dependennya atau variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pengamatan nilai dari Adjusted Rsquare karena penulis menggunakan model regresi

linear berganda. Adapun hasil perhitungan dari uji yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	0,726 ^a	0,528	0,500	4,42219

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan analisis tabel 4.16 hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas menunjukkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,528. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 52,8% sedangkan sisanya 0,472% dijelaskan variabel lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12
Hasil Uji T

Standarized Coefficients				
Model		Beta	T	Sig
1	(Constant)		0,753	0,455
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,087	0,638	0,526
	Budaya Organisasi	0,364	2,014	0,049
	Komunikasi Organisasi	0,337	2,144	0,037

a. Variabel Dependent : Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2022

Berdasarkan tabel 4.18 diatas pembahasan untuk hasil Uji t adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,526 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,087 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 0,638 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,00665 Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak ada pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UD. Rafana Bukit Singamerta Jakarta Utara, dengan kata lain H1 ditolak dan H0 diterima.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,364 sedangkan nilai t hitung diperoleh yaitu 2,014 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00665. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas Budaya Organisasi (X2) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)” maka dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD. Rafana Bukit Singamerta Jakarta Utara adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada UD. Rafana Bukit Singamerta Jakarta Utara. Dimana dari uji t

atau parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai yang paling rendah dibanding dengan variabel (X2) dan (X3).

2. Budaya Organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Karena dengan adanya Budaya Organisasi, para karyawan dapat bersemangat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Hasil dari uji t nilai variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Jika variabel Budaya Organisasi meningkat maka Kepuasan Kerja juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Ferdiansyah, I. W., & Sary, D. F. P. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Golden Mitra Anugerah Batam). *E-Proceeding of Management*, 8(2), 1–2. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewFile/14874/14652>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, M. D., & Rudianto. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut. *Communication Journal*, 4(1), 69–79. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v>
- Inayah, N., & Rohmah Nur Siti. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 60–80.
- Maria, E., Handri, M., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 5. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>
- Roy, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 1(2), 48–62.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 5(1), 1339–1351. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.p>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>
- Zulkarnaen, & Sudarma, I. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 332. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p13>